



**TRABAJO FIN DE GRADO**

# Universidad de Cantabria

---

**EL PLAN DE EMERGENCIA. TIPOLOGÍA Y MEDIDAS A  
APLICAR**

**THE EMERGENCY PLAN. TYPE AND MEASURES TO  
APPLY**

**Alumno: Roberto Cantero García**  
**Director: D. Roberto Tazón Losada**  
(2019)

GRADO EN RELACIONES LABORALES - FACULTAD DE DERECHO

UNIVERSIDAD DE CANTABRIA

*Para la persona más motivada que conozco. Nunca caminarás sólo.*

*Para mi hijo Alejandro*

*“Nunca es demasiado tarde para ser lo que podría haber sido”*

*George Eliot*

## **RESUMEN (ABSTRACT)**

### **Resumen**

Establece la ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la PRL., los principios preventivos para que los empresarios adopten las medidas necesarias con las que garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores. Esto se hace posible integrando en las empresas un Plan de Prevención Integral cuya gestión involucra la evaluación de riesgos como la planificación preventiva además de la integración, la organización de recursos, la política preventiva de la empresa, la vigilancia y controles preceptivos, además del Plan de Emergencias que debe tenerse en cuenta para adoptar las medidas necesarias en lo referente a primeros auxilios, protección contra incendios y evacuación de los trabajadores.

Este trabajo se centrará en el Plan de Emergencia, su tipología, prestando especial atención al entorno eminentemente humano del trabajador, sus características personales en su entorno medioambiental de trabajo para desarrollar las medidas a aplicar en el Plan de alarma, Plan de Intervención y Plan de Evacuación de que consta.

### **Palabras Clave**

Seguridad y Salud, Prevención, Plan de Emergencias, Primeros auxilios, Protección contra incendios, Evacuación, Entorno medioambiental

## **Abstract**

It establishes the law 31/1995, of November 8 of Prevention of Occupational Risks, modified by Law 54/2003, of December 12 of reform of the regulatory framework of the PRL., The preventive principles for employers to adopt the necessary measures with which to guarantee the safety and health of its workers. This is made possible by integrating a Comprehensive Prevention Plan into companies whose management involves risk assessment such as preventive planning as well as integration, resource organization, company preventive policy, surveillance and prescriptive controls, in addition to the Plan Emergency that must be taken into account to take the necessary measures in relation to first aid, fire protection and evacuation of workers.

This work will focus on the Emergency Plan, its typology, paying special attention to the eminently human environment of the worker, his personal characteristics in his work environment to develop the measures to be applied in the Alarm Plan, Intervention Plan and Plan of Evacuation that consists.

## **Keywords**

Health and Safety, Prevention, Emergency Plan, First Aid, Fire Protection, Evacuation, Environmental Environment



## INDICE

RESUMEN EJECUTIVO (ABSTRACT).....	3
1. INTRODUCCIÓN.....	9
2. FUNDAMENTOS	
2.1 La Ley de Prevención de Riesgos Laborales .....	12
2.2 Definiciones que incluye la Ley .....	12
2.3 Riesgos .....	15
2.4 Daños derivados del trabajo .....	17
2.5 El Accidente de Trabajo .....	18
2.6 La Enfermedad Profesional .....	18
3. PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN	
3.1 Las Condiciones de Trabajo .....	19
3.2 Las Técnicas Preventivas .....	20
3.2.1. La Seguridad en el Trabajo .....	20
3.2.2. La Higiene Industrial .....	21
3.2.3. La Ergonomía.....	21
3.2.4. La Psicosociología.....	21
3.2.5. La medicina .....	21
4. PROTECCIÓN DE EMERGENCIA.....	22
4.1 Plan de Emergencia.....	23
4.2 Objetivos del Plan de Emergencias.....	24
4.3 Metodología.....	25
4.4 Formación.....	27
4.5 Protección especial.....	29
4.6 Legislación aplicable.....	30
5. ELABORACIÓN DE UN PLAN DE EMERGENCIA	
5.1. Análisis de las Emergencias.....	33

5.2. Lugares y Espacios de Trabajo. Criterios Preventivos de Evaluación.	36
5.2.1. Pasillos y Superficies de tránsito .....	36
5.2.2. Espacios de Trabajo.....	37
5.2.3. Escaleras .....	37
5.2.4. Zonas con electricidad.....	37
5.3. Técnicas de Comunicación e Información en Prevención.....	38
5.4. Mejora de los Planes de Prevención.....	40
5.4.1. El análisis Estadístico de Accidentes .....	40
5.4.2. Las Auditorías de los Sistemas de Prevención .....	41
 6. EVOLUCIÓN DE LA PRL ANALIZANDO LAS TRAGEDIAS DE LA DISCOTECA ALCALÁ, GERIÁTRICO AURORA Y MADRID ARENA.	
6.1. Caso del Incendio de la Discoteca Alcalá (Madrid, 1983) .....	42
6.2. Caso del Incendio del Geriátrico Aurora (Sevilla, 2010) .....	42
6.3. Caso del Pabellón del Madrid Arena (Madrid, 2012) .....	43
REFLEXIÓN SOBRE LOS CASOS .....	43
 7. REGULACIÓN EUROPEA. COMPARATIVA CON FRANCIA Y ALEMANIA.	
7.1 Legislación de Prevención de Riesgos Laborales de Francia.....	45
7.2 Legislación de Prevención de Riesgos Laborales de Alemania.....	47
 8. CONCLUSIONES.....	49
 BIBLIOGRAFÍA.....	51
 ABREVIATURAS.....	54
 ANEXOS	
1. Equipos de Emergencia aconsejables.....	57
2. Servicios de Urgencia Externos.....	58
3. REGISTRO DE Aviso de Bomba.....	59
4. Activación del Sistema de Emergencia al producirse el Accidente.....	60
5. Modelo de Diagrama de Evacuación.....	61
6. Fichas de actuación: Jefe Emergencia, EI, EAE, EPA, CC.....	62-66

## INDICE DE GRÁFICOS, FIGURAS E IMÁGENES

<b>Figura 1.</b> Niveles de riesgo. Guía evaluación de Riesgos Laborales.....	16
<b>Fuente:</b> INSHT. (1996) <a href="http://www.insht.es">www.insht.es</a>	
<b>Figura 2:</b> Cuadro de Procedimiento general. Manual para el profesor de seguridad y salud en el trabajo. ....	27
<b>Fuente:</b> INSHT. (2009). <a href="http://www.insht.es">www.insht.es</a>	
<b>Figura 3.</b> Infracciones, tipos y cuantías.....	30
<b>Fuente:</b> Elaboración propia a partir de la LISOS	
<b>Figura 4.</b> Equipos de emergencia aconsejables.....	57
<b>Fuente:</b> Elaboración propia a partir del INSHT.	
<b>Figura 5.</b> Solicitud de ayuda exterior.....	58
<b>Fuente:</b> Plan de Emergencia de la Comunidad de Madrid (Madrid.org).	
<b>Figura 6.</b> Documento de recogida de datos ante aviso de bomba.....	59
<b>Fuente:</b> UNED. Unidad de prevención de riesgos laborales ( <a href="http://uned.es/uprl">uned.es/uprl</a> ).	
<b>Figura 7.</b> Activación del sistema de emergencia (PAS).....	60
<b>Fuente:</b> <a href="https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/wp-content/uploads/2017/02/1auxil.pdf">https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/wp-content/uploads/2017/02/1auxil.pdf</a>	
<b>Figura 8.</b> Modelo de Diagrama de Evacuación.....	61
<b>Fuente:</b> <a href="https://señalesdeseguridad.org/plan-evacuacion-y-plan-emergencia/">https://señalesdeseguridad.org/plan-evacuacion-y-plan-emergencia/</a>	
<b>Figura 9,10,11.</b> Fichas de actuación.....	62-66
<b>Fuente:</b> <a href="https://Madrid.org">https://Madrid.org</a>	



# 1. INTRODUCCIÓN

El mundo del Derecho del Trabajo se caracteriza por su complejidad y diversidad de fuentes. De la misma forma, el nacimiento del Derecho del Trabajo Individual como un derecho diferenciador del Derecho Común, supuso la especialización de una nueva disciplina jurídica, el Derecho de la Prevención de Riesgos laborales (González, 1999, p. 15 a 44) que lo es como un Ente Jurídico propio dentro del derecho del trabajo.

Siendo sus características básicas:

- ◇ La complejidad de las normas, en especial por su elevado contenido técnico.
- ◇ La dispersión de fuentes, tanto de producción como formales.
- ◇ La variabilidad en el tiempo de las normas.
- ◇ La concurrencia de normas de obligado cumplimiento con normas técnicas que garantizan la eficiencia de las primeras.
- ◇ La concurrencia del derecho a la salud laboral con otros ámbitos como son el sanitario, el industrial, de consumo, medioambiental o educativo.

Pero, además, existe un conjunto normativo técnico de carácter no obligatorio que está íntimamente relacionado con la ejecución de las tareas del Técnico en Prevención de Riesgos Laborales. (TPRL).

Una de las características fundamentales de esta normativa técnica es su fuente de producción que, normalmente no recae en órganos legislativos, sino en entidades especializadas dedicadas al estudio e investigación de los riesgos y la búsqueda de soluciones. En ocasiones, la normativa legal o reglamentaria efectúa una remisión directa a estos órganos, como ocurre con diversos reglamentos específicos o sectoriales, que delegan en el Instituto Nacional de seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) como así lo refleja el artículo 8 de la Ley<sup>1</sup>. Como ejemplo tenemos la NTP 818 que realiza una revisión de la

---

<sup>1</sup> **Artículo 8 (LPRL). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.**

1. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de estas. Para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencias en esta materia.

El Instituto, en cumplimiento de esta misión, tendrá las siguientes funciones:

Norma Básica de Autoprotección (NBA), así como la Guía Técnica para la elaboración de un Plan de Autoprotección editada por la Dirección General de Protección Civil y Emergencias.

De esta forma, podemos encontrar con validez, si no jurídica, sí técnica y orientadora guías técnicas, protocolos de actuación, prácticas profesionales, instrucciones técnicas profesionales, normas de estandarización, normas de calidad, etc.

Puesto que, como establece dicha ley, todo empresario tiene el deber de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, también tiene el deber de analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en lo referente a primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores. (art. 20 LPRL)<sup>2</sup>.

---

a) Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional.

b) Promoción y, en su caso, realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia.

c) Apoyo técnico y colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control, prevista en el artículo 9 de la presente Ley, en el ámbito de las Administraciones públicas.

d) Colaboración con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas.

e) Cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo regulada en el artículo 13 de esta Ley, con la colaboración, en su caso, de los órganos técnicos de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia.

2. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en el marco de sus funciones, velará por la coordinación, apoyará el intercambio de información y las experiencias entre las distintas Administraciones públicas y especialmente fomentará y prestará apoyo a la realización de actividades de promoción de la seguridad y de la salud por las Comunidades Autónomas.

Asimismo, prestará, de acuerdo con las Administraciones competentes, apoyo técnico especializado en materia de certificación, ensayo y acreditación.

3. En relación con las Instituciones de la Unión Europea, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo actuará como centro de referencia nacional, garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

4. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ejercerá la Secretaría General de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, prestándole la asistencia técnica y científica necesaria para el desarrollo de sus competencias.

## <sup>2</sup> **Artículo 20 LPRL. Medidas de emergencia.**

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado

En la actividad laboral de la empresa se pueden presentar circunstancias inesperadas y súbitas que tengan como consecuencia la aparición de situaciones de peligro para la colectividad total o parcial de los trabajadores y, en ciertos casos, para la población externa. Todo ello podría ir unido a un riesgo de daño a las instalaciones y al medio ambiente.

Cuando ocurre alguna de estas circunstancias, se dice que hay una situación de emergencia. Situaciones no deseables que se pueden presentar en cualquier instante, hay que acometerlas y solucionarlas con orden y una metodología apropiada.

Si el tamaño de la empresa es pequeño o por normativa no se le exige tener autoprotección, debería tener una organización mínima de emergencia que incluya formación, información y equipamiento de los trabajadores para garantizar su seguridad.

El presente trabajo se centrará en los Planes de Emergencia, su tipología y medidas a aplicar para responder a las preguntas:

¿Qué se hará?

¿Quién lo hará?

¿Cuándo se hará?

¿Cómo se hará?

¿Dónde se hará?

El trabajo también intentará establecer algunas mejoras para la realización de los Planes de Emergencia.

---

personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

## 2 FUNDAMENTOS

### 2.1 La Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Con la entrada en vigor la LPRL se establece un marco jurídico básico, que consigue reunir y actualizar la legislación de seguridad y salud laboral y tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados RAE --de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de riesgos laborales (López y Blasco, 2001).

La LPRL establece las diferentes obligaciones que, en el ámbito laboral, garantizan el reconocido derecho de los trabajadores a la protección de su salud e integridad siendo de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales como a las administraciones públicas. Además, en su art.12<sup>3</sup>, la LPRL establece como debe ser la participación de los empresarios y de los trabajadores.

### 2.2 Definiciones que incluye la LPRL

A los efectos de la Ley y de las normas que la desarrollen, se han definido una serie de conceptos en su art.4, y que conviene tener en cuenta. Estos conceptos son:

- ⇒ **Prevención:** conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.
- ⇒ **Riesgo laboral:** la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

---

<sup>3</sup> **Artículo 12. Participación de empresarios y trabajadores.**

La participación de empresarios y trabajadores, a través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo es principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, a desarrollar por las Administraciones públicas competentes en los distintos niveles territoriales.

- ⇒ **Daños derivados del trabajo:** las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- ⇒ **Riesgo laboral grave e inminente:** aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.
- ⇒ **Procesos, actividades, operaciones, equipos o productos “potencialmente peligrosos”:** aquellos que, en ausencia de medidas preventivas específicas, originen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores que los desarrollan o utilizan.
- ⇒ **Equipo de trabajo:** cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.
- ⇒ **Condición de trabajo:** cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:
- a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
  - b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
  - c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
  - d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.
- ⇒ **Equipo de protección individual:** cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan

amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

A todas estas definiciones debemos tener en cuenta otras, no menos importantes, como son:

⇒ **Concepto de Trabajo:** según establece el Diccionario de la Real Academia de la Lengua (RAE), entre múltiples acepciones:

- a) Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza en contraposición a capital (6º acepción).
- b) Penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz (9ª acepción).

Como conclusión podríamos establecer que el trabajo en sí mismo no es dañoso, sino que lo es la forma o manera y circunstancias en que este se realiza, el que puede ser el origen de los riesgos expuestos.

⇒ **Concepto de Salud:** Es posible considerar tres grupos de concepciones de la salud:

- ✓ Concepciones médicas: basadas en la Medicina como actividad profesional.
- ✓ Concepciones sociales: Se basan en el hecho de que la salud ha superado los cauces individuales para convertirse en un asunto colectivo.
- ✓ Concepción ideal de la O.M.S.: Que la define como “el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de enfermedad”.

Los conceptos de salud y trabajo se encuentran íntimamente ligados. El Trabajo influye en la salud en un doble sentido:

- a) Influencia negativa: trabajando es posible perder la salud.
- b) Influencia positiva: el trabajo favorece el desarrollo profesional. El hombre no puede ni debe estar inactivo.

Por otro lado, la salud influye en el trabajo y como en el caso anterior, también en un doble sentido:

- a) Influencia negativa: sin salud las personas no pueden ejercer su actividad. La salud es una condición necesaria para encontrar en el trabajo elementos enriquecedores (dinero y desarrollo de la personalidad).
- b) Influencia positiva: con salud ideal aceptable se puede realizar un buen trabajo.

Podemos concluir por tanto que se necesita la salud para trabajar, pero trabajando se pierde la salud.

### 2.3 Riesgos

Prestando especial atención a las acepciones descritas en la LPRL de “*riesgo laboral*”, “*daños derivados del trabajo*”, “*riesgo laboral grave e inminente*” y “*condición de trabajo*” podemos decir que es tarea de la prevención de riesgos laborales orientarlas hacia la potenciación de los aspectos positivos del trabajo como fuente de salud, a la vez que se minimicen los aspectos negativos que de ella se deriven.

El reconocimiento del riesgo laboral pasa por la identificación del agente que lo puede causar en su origen y de sus posibles consecuencias.

Las categorías de los riesgos vienen determinadas por los factores que definen una situación de trabajo:

- a) Consecuencias derivadas de las condiciones de seguridad.
- b) Consecuencias derivadas de las condiciones medioambientales, que pueden tener origen físico, biológico o químico.
- c) Consecuencias derivadas de la carga de trabajo, también denominadas Psicosociales.
- d) Consecuencias derivadas de la organización

Los conceptos de “*riesgo*” y “*peligro*” (Prevencionar, 2018), son utilizados frecuentemente en seguridad con el fin de prevenir, aminorar o evitar las consecuencias de los accidentes de trabajo. Son conceptos ligados tan íntimamente que genéricamente podemos definir el peligro como “*riesgo no aceptable*”.

El concepto de peligro se define como aquella situación que excede y rebasa el límite del riesgo aceptable. El peligro es por tanto un riesgo inaceptable por su inmediatez, una alta gravedad y una elevada frecuencia. El riesgo aceptable es el riesgo marginal no inminente, poco grave en sus consecuencias y de escasa frecuencia.

Por lo tanto, los tipos de riesgos quedan establecidos de la siguiente manera:

- Riesgos nulos (Seguridad absoluta)
- Riesgos intermedios (riesgo aceptables)
- Riesgos altos (riesgo inaceptable o peligro)

		Niveles de riesgo		
		Consecuencias		
		Ligeramente Dañino LD	Dañino D	Extremadamente Dañino ED
Probabilidad	Baja B	Riesgo trivial T	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO
	Media M	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I
	Alta A	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I	Riesgo intolerable IN

**Figura 1:** Niveles de riesgo. Guía evaluación de Riesgos Laborales. INSHT. (1996)

A partir de la definición de “*riesgo laboral grave e inminente*” que hace la LPRL en su art.4 ya citado, podemos definir los “riesgos profesionales” como aquellas situaciones de trabajo que pueden romper la sensación de bienestar y el triple equilibrio físico, mental y social de los trabajadores.

En la metodología de evaluación de los riesgos según el INSHT (1996):

- ❖ Trivial (T) → No se requieren acciones específicas.
- ❖ Tolerable (TO) → No se necesita mejoras de acción específica. Se deben considerar soluciones más rentables. Comprobaciones periódicas.



- ❖ Moderado (MO) → Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo.
- ❖ Importante (I) → No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo.
- ❖ Intolerable (IN) → No debe comenzar o continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo.

## 2.4 Daños derivados del trabajo

Los daños derivados del trabajo vienen definidos en el art. 4.3 de la Ley y son las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo, es decir, que diferentes modificaciones ambientales pueden producir diferentes daños profesionales como:

- 1) **Accidentes de trabajo (AT):** incluye principalmente la traumatología como consecuencia de la modificación de las condiciones ambientales de tipo mecánico.
- 2) **Enfermedades Profesionales (EP):** engloba las enfermedades originadas por agentes físicos, químicos y biológicos.
- 3) **Insatisfacción:** como consecuencia de las modificaciones de tipo psicológico, social y moral.

Existen otros daños como consecuencia de la acción conjunta de todas las modificaciones descritas con anterioridad, como son la fatiga y el envejecimiento prematuro y que deberemos tener en cuenta, en la elaboración del Plan de Prevención de la empresa y por ende de la elaboración del Plan de Emergencia correspondiente, como veremos más adelante.

- 4) **La fatiga:** provocada por todo tipo de trabajo y que resulta cada vez más del tipo sensorial y general que la clásica fatiga muscular, debido principalmente a mecanización de los trabajos por medio de máquinas y automatismos.
- 5) **Envejecimiento prematuro:** debido al trabajo, como una manifestación de fatiga general es cada vez más raro, sin embargo, aún se puede encontrar en algunas profesiones tales como mineros, pescadores, etc.

## 2.5 El Accidente de Trabajo

Dentro del concepto de accidente de trabajo encontramos dos tipos de definiciones a considerar:

- ⇒ **Legal:** establecida en el art.115 de la TRLGSS, se entiende por accidente de trabajo: *“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena. Comprende tanto las lesiones que se producen en el centro de trabajo como las producidas en el trayecto habitual entre éste y el domicilio del trabajador”*. Se tiene en cuenta los accidentes *“in itinere”* de su domicilio habitual al centro de trabajo, ida y vuelta, y los denominados *“in misión”* que son los accidentes dentro del horario laboral pero fuera del centro de trabajo. (Del prado, s/f).
- ⇒ **Técnica:** siempre desde el punto de vista de la Seguridad en el Trabajo, debe considerársele como: *“suceso normal, no querido ni deseado, que rompe la continuidad de un trabajo de forma súbita e inesperada, normalmente evitable y que puede o no causar lesiones a las personas”*. (INSHT, 2016)

## 2.6 La Enfermedad Profesional

Del mismo modo, la Enfermedad Profesional tiene también dos acepciones distintas:

- ⇒ **Legal:** establecida en el art.116 del TRLGSS, la define como: *“toda aquella enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena, en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley<sup>4</sup> y que esté provocada por la acción y los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indique para cada enfermedad profesional”*. Las enfermedades contraídas por el trabajador y que no estén contempladas como enfermedad profesional serán consideradas como accidentes de trabajo.

---

<sup>4</sup> RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-22169-consolidado.pdf>

- ⇒ **Técnica:** desde el punto de vista de la higiene del trabajo, se considera enfermedad profesional como:” *aquel deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador, producido por una exposición crónica a situaciones adversas, sean éstas producidas por el ambiente en que se desarrolla el trabajo o por la forma en que está organizado*”. (INSHT, 2016).

### 3. PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

#### 3.1 Las Condiciones de Trabajo

Existen numerosas clasificaciones que concretan las variables que configuran las condiciones de trabajo, pero todas ellas pueden sintetizarse en tres campos:

- Factores de Seguridad
- Factores relacionados con el medioambiente del trabajo (mecánico, físico, químico y biológico).
- Factor ergonómico.
- Factores relacionados con la organización de la empresa.

Todos estos factores pueden incidir de uno u otro modo en el Plan de Emergencia por lo que se hace necesario tenerlos en cuenta para su elaboración y posterior prevención.

Por lo tanto, por **prevención** desde el punto de vista legal y establecido en el art. 4.7 de la LPRL, es: “*el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Quedan específicamente incluidas en esta definición:*

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.*
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.*

*c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.*

*d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador”.*

La creación de un Sistema de Gestión de la PRL obligatoriamente debe integrarse en todos y cada uno de los subsistemas de gestión de las distintas áreas de la empresa, con la finalidad de formar parte en la toma de decisiones de la política de la empresa que garanticen en todas sus áreas la debida seguridad y salud para sus integrantes y todas aquellas personas que lo transiten.

### **3.2 Las Técnicas Preventivas**

A continuación y como partes integrantes de este sistema preventivo, se enumerarán las técnicas preventivas globales frente a los distintos factores de riesgo.

#### **3.2.1. La Seguridad en el Trabajo**

La seguridad en el trabajo es una técnica no médica de lucha frente a los accidentes de trabajo, evitando que éstos se produzcan o minimizando sus consecuencias inmediatas. Incluye la detección de los riesgos de accidente, su supresión y la protección de daños o pérdidas. Su acción fundamental es sobre los factores mecánicos, agresivos del ambiente de trabajo y frente a otros factores que se presentan súbitamente.

Uno de los puntos de análisis más importantes se encuentra en el diseño del área de trabajo, donde se deben distribuir de manera adecuada los espacios de trabajo según la secuencia de producción y prever las vías de circulación de materiales y personas de tal manera que, los peatones y vehículos puedan usarlas fácilmente y con la mayor seguridad. En lo concerniente a este trabajo se hace una llamada de atención para todas las vías de evacuación y su adaptación a las características personales de cada individuo si fuera necesario.

### **3.2.2. La Higiene Industrial.**

La higiene industrial es una técnica no médica que estudia los factores ambientales que pueden influir significativamente en la salud de los trabajadores, analizando los efectos derivados de la exposición tanto a agentes químicos, físicos o biológicos. Su misión es la identificación, cuantificación, valoración y corrección de estos factores, que sean compatibles con los trabajadores con especial incidencia en aquellos que resulten más sensibles a estos factores de riesgo.

En lo relativo a este trabajo se hace una llamada de atención en cuanto a los riesgos higiénicos y de exposición que pudieran afectar a las vías de evacuación del personal y su posible variación en caso de necesidad.

### **3.2.3. La Ergonomía**

La ergonomía es la ciencia técnica que tiene por objeto la adecuación de los puestos de trabajo a las personas. Dada la diversidad funcional de cada trabajador, los puestos de trabajo deben ser diseñados de tal modo que se adapten a sus características personales.

De igual forma, este trabajo pretende hacer la llamada de la adecuación de las vías de evacuación a dichas características personales, estudiando las exigencias físicas y mentales, así como sus consecuencias más psíquicas y somáticas que físicas.

### **3.2.4. La Psicosociología**

La psicosociología es la técnica no médica que se encarga de la investigación de los factores de insatisfacción, trata de controlar los aspectos psicosociológicos (horarios, estilos de mando, participación del trabajador...), debidos principalmente a los desajustes en la interrelación entre trabajador – puesto de trabajo.

### **3.2.5. La Medicina**

La medicina preventiva es la aplicación de las técnicas médicas al área de trabajo, colaborando a su vez con la prevención estudiando las consecuencias de las condiciones

materiales y ambientales sobre las personas de tal forma que se pueda establecer unas óptimas condiciones de trabajo.

### **CONSIDERACIONES**

Habiendo tenido en cuenta todo lo anterior respecto a la protección del trabajador en su puesto de trabajo, cumplimiento de Leyes y Reglamentos, etc., creemos que hay que llegar más allá y tener en cuenta los diseños de los puestos en concordancia con el Plan de Emergencia para que, teniendo en cuenta las distintas capacidades de los trabajadores, los más vulnerables sean considerados con mayor esmero a la hora de diseñar el Plan de prevención de su puesto de trabajo y por ende, sus posibles vías de evacuación en el Plan de Emergencia correspondiente.

## **4. PROTECCIÓN DE EMERGENCIA**

Todo empresario tiene el deber de analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en lo referente a primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

En la actividad laboral de una empresa, se pueden presentar circunstancias inesperadas y súbitas que tengan como consecuencia la aparición de situaciones de peligro para el total o parciales de los trabajadores y en ciertos casos para la población externa. Además de que todo ello podría ir unido a un riesgo de daño en las instalaciones y el medio ambiente. Cuando esto ocurre se dice que hay una situación de emergencia.

Las situaciones de emergencia son situaciones no deseables, que se pueden presentar en cualquier instante y hay que acometerlas y solucionarlas con orden y una metodología adecuada. De esta manera, evitando la improvisación y las indeterminaciones, se pueden minimizar sus consecuencias. En estos casos la rapidez de respuesta es primordial ya que el tiempo corre en nuestra contra y todo ello se conseguirá con la implantación de un Plan de Emergencia.

#### **4.1. El Plan de Emergencia**

Lo que el plan de Emergencia (PE) pretende conseguir es que cualquier incidente que pueda afectar a las instalaciones o personas de una empresa u organización tenga una incidencia mínima o nula sobre:

- 1.** Las personas (visitantes y empleados)
- 2.** Las propias instalaciones.
- 3.** El medio ambiente.
- 4.** La continuidad de las actividades.

Para conseguirlo se debe lograr coordinar en tiempo y lugar, en caso de emergencia, de las personas afectadas y de los medios de protección existentes, de tal manera, que se usen eficazmente para lograr, según el tipo de emergencia:

- ⇒ Una rápida evacuación de los locales.
- ⇒ El control de la emergencia (por ej.: la extinción de un incendio).
- ⇒ Limitación de los daños materiales.
- ⇒ Limitación del impacto medioambiental.

Por lo tanto, una adecuada preparación de la estructura organizativa y la disponibilidad de los medios humanos y materiales necesarios para luchar contra las emergencias, requieren conocer de antemano qué es probable que ocurra y cuáles pueden ser sus consecuencias. Para lograrlo, se debe realizar:

- a) Un análisis de las posibles situaciones de emergencia.
- b) Elaboración del inventario de medios de actuación contra la emergencia.
- c) Localización de los medios de protección contra incendios y vías de evacuación (plano).
- d) Confección de las consignas de actuación para todo el personal.

El Plan de Emergencia debe ser un documento “vivo” puesto que desde el momento en que se elabora y durante el transcurso del tiempo las situaciones los métodos de trabajo, los equipos, los productos e incluso las personas pueden cambiar. Es por ello que, una vez implantado en la empresa, debe ser revisado de manera periódica y modificarse si fuera necesario, informando de manera puntual de toda actualización realizada. (Azcuénaga, 2009).

El porqué de las medidas de emergencia que debe tener en cuenta el empresario vienen definidas en el art. 20 LPRL<sup>5</sup>. Dice el autor que para que a una empresa no le afecte dicho artículo, *“el empresario deberá verificar que ninguna de las situaciones posibles puede llevarle a una emergencia”*.

Creemos que es realmente imposible pronosticar a ciencia cierta que no vaya a producirse ninguna de las situaciones de emergencia descritas con anterioridad. El riesgo real está en que el empresario contemple el artículo como algo burocrático, un trámite legislativo de tener los papeles en regla, es decir, contar con el Plan de Emergencia, pero sin llegar a implantarlo ni mantenerlo. A esto se sumaría la negociación de la póliza de seguro que podría reducir su importe por contar con el plan.

#### **4.2. Objetivos del Plan de Emergencias.**

Los objetivos que debe alcanzar un PE bien elaborado, según Azcuénaga (2009, 15), son los siguientes:

---

<sup>5</sup> **Artículo 20. Medidas de emergencia.**

El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.



- ⇒ Conocer el/los edificios (continente) y sus instalaciones y productos (contenido), así como la peligrosidad de las diferentes áreas o sectores que lo constituyen.
- ⇒ Conocer los incumplimientos referentes a la normativa vigente y las necesidades prioritarias.
- ⇒ Conocer los medios de protección disponibles para comparar con los exigidos y garantizar su fiabilidad.
- ⇒ Eliminar o corregir las causas que pueden ser origen de emergencias.
- ⇒ Organizar, formar y entrenar a un equipo de personas de manera que pudiesen actuar de forma rápida y eficaz para controlar la emergencia.
- ⇒ Informar a todo el personal de la empresa, así como al personal contratado/eventual o al personal de contratas-subcontratas, de la manera de actuar ante una situación de emergencia.
- ⇒ Contactar con los posibles medios externos (bomberos, policía, servicios sanitarios) con objeto de que conozcan tanto la exacta ubicación de la empresa, como los posibles riesgos que puedan llevar a una situación de emergencia.
- ⇒ Instalar medios de detección rápida con el fin de dar la alarma y evacuar a las personas.

En definitiva, el objetivo es asegurar la integridad física de los ocupantes de un edificio o instalación ante una situación de emergencia, así como salvaguardar sus bienes y propiedades.

#### **4.3. Metodología.**

Para conseguirlo, es necesario establecer una metodología que deberá estar enfocada a alcanzar el objetivo de disponer de la información precisa mediante cuestionarios que recojan los datos fundamentales y puedan ser fácilmente cumplimentados.

1. Describir todos y cada uno de los apartados que forman parte de la información que se requiere para su comprensión y posterior cumplimentación.
2. Cumplimentar las características que han de reflejarse gráficamente, así como las especificaciones o condiciones de cómo deben realizarse en:
  - a) Documento I.- características del edificio y de su entorno.
  - b) Documento II: Medios humanos y de protección.
  - c) Documento III: Plan de Emergencia.
  - d) Documento IV: Implantación del Plan de Emergencia.

### **Esquema General de Actuaciones.**

Según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (INSHT, 2009):

- **Plan de Alarma:** Activa el Plan de Emergencia y moviliza los recursos necesarios. De acuerdo con los distintos grados de la emergencia se establecen los siguientes “niveles de alarma”:
  - ❖ **Alerta:** “Conato de Emergencia” → requiere evaluar la situación.
  - ❖ **Alarma Local:** Requiere la actuación de los Equipos de Intervención.
  - ❖ **Alarma General:** Requiere proceder al desalojo o evacuación del edificio.
- **Plan de Evacuación:** Determina el conjunto de instrucciones a seguir para el desalojo parcial o total del edificio.
  - Señal de alarma general.
  - Itinerarios.
  - Opciones de salida.
  - Puntos de reunión exteriores.

- Normas de conducta.
- Información y simulacro.

➤ **Plan de Intervención:** Prevé las actuaciones que corresponde ejecutar, con los recursos humanos y materiales disponibles, sobre los distintos supuestos de emergencia previstos.

- Incendio.
- Amenaza de bomba.
- Accidente laboral o enfermedad repentina.

➤ **Cuadro de procedimiento general:**

CUADRO DE PROCEDIMIENTO GENERAL			
PLANES DE ACTUACIÓN	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3
<b>PLAN DE ALARMA</b>	1º. Se recibe aviso en CC. 2º. El JE, avisado por el CC, moviliza a los componentes del EI más próximo.	1º. Comunican al CC la situación de emergencia de nivel 2. 2º. Se moviliza toda la organización de emergencia. 3º. Se da el aviso previo a los servicios de Ayuda Externa que se vayan a requerir.	1º. El JE y el CE declaran la situación de Emergencia General. 2º. Se activa el Sistema de ALARMA GENERAL, que supone ordenar el desalojo y evacuación. 3º. Se avisa a los servicios de Ayuda Externa que se requiera.
<b>PLAN DE INTERVENCIÓN</b>	1º. Los miembros del EI evalúan, informan al CC e intervienen en el control de la emergencia.	1º. Interviene el EI. 2º. Queda en su puesto el EAE preparado. 3º. Se dirige al CC el EAP con el CE.	1). <u>Sin ayudas exteriores.</u> Actúan los EI y los EAE. 2). <u>Con ayudas exteriores.</u> Los EI no actúan. Los EAE actúan.
<b>PLAN DE EVACUACIÓN</b>	1º. No es preciso, salvo que cambie la situación a nivel 3.	1º. No es preciso, salvo que cambie la situación a nivel 3.	1º. El EAE controla el desalojo y evacuación según el Plan previsto.

EAE: Equipo de Alarma y Evacuación

EI: Equipo de Intervención

CC: Centro de Control

EAP: Equipo de Apoyo

CE: Comité de Emergencia

JE: Jefe de Emergencia

**Figura 2:** Cuadro de Procedimiento general. Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Documentación. Manual para el profesor de seguridad y salud en el trabajo. INSHT. (2009)

#### 4.4 Formación

El trabajador en el ámbito de la prevención es un sujeto activo. Es por esto que debe jugar un papel activo que exige información, consulta, participación y obviamente, formación.

El empresario ha de garantizar que cada uno de sus trabajadores recibe una formación adecuada en lo que respecta a los riesgos que se derivan de su trabajo y las medidas que pueden afectarle o debe adoptar.

La formación tendrá lugar en el momento de la contratación del trabajador, cada vez que se produzca un cambio en las tareas a realizar, cuando se introduzcan innovaciones al proceso por nuevas tecnologías, etc.

Siendo el empresario el principal deudor de la seguridad de sus trabajadores, entre las obligaciones que cuenta en materia preventiva se encuentra la de informar, consultar y hacer partícipes a los trabajadores de cuantas medidas de seguridad y salud vaya a adoptar. La LPRL., en su capítulo V, está dedicado a la consulta y participación de los trabajadores y el art. 14.1<sup>6</sup> impone al empresario el deber de informar a todos y cada uno de sus trabajadores de los riesgos generales y que la información será adecuada y ajustada a cada tipo de puesto de trabajo.

En la misma línea, el art. 28.2 LPRL<sup>7</sup> que, respecto de los trabajadores temporales o con contrato de duración determinada, prevé que la información se suministre con carácter previo al inicio de la actividad laboral.

---

<sup>6</sup> **Artículo 14.** *Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.*

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

<sup>7</sup> **Artículo 28.** *Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.*

La información deberá versar sobre los siguientes temas:

- El empresario ha de adoptar las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores reciban la formación necesaria en lo referente a los riesgos que puedan afectar a su seguridad o salud, sobre todo en el caso en el que estos sean de carácter grave e inminente.
- Los trabajadores, han de recibir información sobre las medidas de protección y prevención aplicables, así como las de emergencia.
- Los empresarios deben de hacer partícipes a los trabajadores en materia de PRL, es decir, deben consultarles y permitir su participación en las cuestiones y decisiones que puedan afectar a su seguridad y salud en el trabajo.
- Los trabajadores podrán efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación que se hayan establecido.

En este sentido el artículo 12.10 LISOS<sup>8</sup> tipifica como infracción grave no adoptar las medidas previstas en el art. 20 LPRL y en el 12.11 LISOS el incumplimiento empresarial

---

1. Los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberán disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios.

La existencia de una relación de trabajo de las señaladas en el párrafo anterior no justificará en ningún caso una diferencia de trato por lo que respecta a las condiciones de trabajo, en lo relativo a cualquiera de los aspectos de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

La presente Ley y sus disposiciones de desarrollo se aplicarán plenamente a las relaciones de trabajo señaladas en los párrafos anteriores.

2. El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos.

**<sup>8</sup> Artículo 12. LISOS: Infracciones graves.**

Son infracciones graves: (...)

10. No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores y el artículo 12.19 LISOS respecto de la conducta empresarial omisiva consistente en no facilitar al servicio de prevención (SP) el acceso a la información y documentación a que se refiere el artículo 18.1 y el apartado 1 del artículo 23 LPRL.

#### **4.5 Protección especial**

- ⇒ Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos: Los empresarios deben garantizar la seguridad y salud de aquellos trabajadores que, por sus propias características personales o estado físico o psíquico, sean especialmente sensibles a algunos riesgos derivados de las tareas que desempeñan. Se debe tener en cuenta en las evaluaciones de riesgos y adoptar en base a esto las medidas preventivas necesarias.
- ⇒ Protección de la maternidad: En la evaluación de riesgos debe quedar recogida la naturaleza, grado de exposición, etc., a determinados agentes, así como los procedimientos o condiciones de trabajo de las trabajadoras en estado de embarazo, parto reciente o lactancia y que pueda ver afectada su salud o la de su hijo.
- ⇒ Protección de menores: Antes de la incorporación al trabajo de una persona menor de 18 años, el empresario debe realizar una evaluación de los riesgos del puesto de trabajo con el mismo fin de salvaguardar de los peligros que puedan poner en peligro su salud. Se debe tener en cuenta especialmente, su inexperiencia, inmadurez para evaluar riesgos y desarrollo incompleto.

El art. 40 LPRL establece que los trabajadores y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los

---

11. El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

19. No facilitar a los trabajadores designados o al servicio de prevención el acceso a la información y documentación señaladas en el apartado 1 del artículo 18 y en el apartado 1 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

Todo lo anterior debe tenerse en cuenta a la hora de la confección del Plan de Emergencia y posible evacuación de los trabajadores. Sus características propias, sus limitaciones, sus conocimientos y su capacidad psicológica para enfrentarse a las emergencias.

Regulado en el artículo 40.2 LISOS, las infracciones en materia de PRL se sancionarán:

TIPO DE INFRACCIÓN	GRADO	CUANTÍA SANCIÓN	TIEMPO DE PRESCRIPCIÓN
LEVE	MÍNIMO	De 40 a 405 €	1 AÑO
LEVE	MEDIO	De 406 a 815 €	1 AÑO
LEVE	MÁXIMO	De 816 a 2.045 €	1 AÑO
GRAVE	MÍNIMO	De 2.046 a 8.195 €	3 AÑOS
GRAVE	MEDIO	De 8.196 a 20.490 €	3 AÑOS
GRAVE	MÁXIMO	De 20.491 a 40.985 €	3 AÑOS
MUY GRAVE	MÍNIMO	De 40.986 a 163.955 €	5 AÑOS
MUY GRAVE	MEDIO	De 163.956 a 409.890€	5 AÑOS
MUY GRAVE	MÁXIMO	De 409.891 a 819.780 €	5 AÑOS

**Fig.3:** Infracciones, tipos y cuantías. **Fuente:** Elaboración propia a partir de la LISOS

#### 4.6 Legislación aplicable

La Ley 2/1985 sobre Protección Civil en su artículo 6.1 indica que los centros, establecimientos y dependencias donde puedan darse situaciones de emergencia, dispondrán de un sistema de autoprotección, dotado de sus propios recursos y del correspondiente plan de emergencia para acciones de prevención de riesgos, alarma, evacuación y socorro.

Con la entrada en vigor del RD 393/2007, se establece el catálogo de actividades donde pueden generarse situaciones de emergencia y el programa de contenidos mínimos que debe recoger el Plan de Autoprotección.

Por su propia naturaleza la emergencia es siempre un inesperada, no sabemos cuándo se va a producir, pero requiere de una actuación en virtud de lo dispuesto en el artículo 20 LPRL.

En el ámbito laboral una situación de emergencia puede ser un incendio, una fuga de gas, un derrame de producto químico, un aviso de bomba... por lo que la empresa debe evaluar las posibles situaciones y adoptar las medidas oportunas ante estas circunstancias para dar una respuesta eficiente.

La obligación de la elaboración de unas Medidas de Emergencia viene determinada por el artículo 20 LPRL en la que se establece la obligatoriedad de que en todo centro de trabajo prevea las medidas de emergencia y los medios de protección, así como las condiciones de evacuación adecuadas para garantizar la integridad física de las personas.

Para ello se deben tener en cuenta tres variables:

1. **El tamaño** de la empresa, que debe considerarse en el aspecto de la dimensión de la plantilla y la propia extensión del lugar de trabajo y sus características estructurales, especialmente para el caso de una evacuación.
2. **La actividad** propia, ya que puede ser un elemento determinante en caso de emergencia, así como las posibles acciones a protocolizar.
3. La presencia de **Personas ajenas**, diferenciando las no pertenecientes a la empresa, pero vinculadas a través de subcontratación o visitas regulares cuya presencia pueda ser más prolongada. En este punto, es de vital importancia el control de acceso adecuado de personas ajenas a la actividad.

Ante una posible situación de emergencia, la empresa debe:

- A) Analizar las posibles situaciones de emergencia en función de las variables descritas anteriormente.
- B) Adoptar las medidas necesarias humanas, materiales y de organizativas de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los empleados como elementos mínimos necesarios a considerar.



C) Designar al personal encargado de poner en práctica estas medidas y que previamente se ha tenido que consultar a los representantes de los trabajadores según dispone el art.33 LPRL<sup>9</sup>. Este personal debe estar convenientemente formado para las actuaciones que se le hayan encomendado y estar previsto en el organigrama preventivo.

D) Comprobación periódica del correcto funcionamiento de las medidas mediante formación continua, simulacros y revisiones constantes de las medidas adoptadas

Especial atención merece la advertencia sobre una efectiva formación práctica de los empleados ya que, sin perjuicio de la obligatoriedad legal, los conocimientos prácticos para actuar correctamente en una situación de emergencia trascienden de la jornada laboral configurándose como un valor añadido que todo trabajador debería conocer.

La empresa debe asegurarse que, para una correcta lucha contra incendios, los trabajadores encargados hagan prácticas con fuego real en centros habilitados, mediante el uso efectivo de extintores y bocas de incendio equipadas (BIES),

---

**<sup>9</sup> Artículo 33 LPRL. Consulta de los trabajadores.**

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores, con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1, y 23, apartado 1, de la presente Ley.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, las consultas a que se refiere el apartado anterior se llevarán a cabo con dichos representantes.

Para una correcta actuación en primeros auxilios se disponga el entrenamiento con unos maniquís con los que practicar la Reanimación Cardiopulmonar.

E) Organizar las relaciones con servicios externos a la empresa, garantizando la rapidez y eficacia de estos.

En resumen, todos los centros de trabajo, cualquiera que sea su nivel de riesgo y/o su actividad deben contar con unas medidas de emergencia en aplicación del art. 20 LPRL y cuando la empresa esté incluida en el catálogo de actividades del anexo I de la Norma Básica de Autoprotección (NBA) regulada por el citado RD 393/2007, deben contar con un Plan de Autoprotección.

Para lograr los objetivos, el RD 393/2007 que regula el Plan de Autoprotección, lo estructura en distintos capítulos, siendo el capítulo 6 el destinado al Plan de actuación ante Emergencias.

## **5. ELABORACIÓN DE UN PLAN DE EMERGENCIAS**

Los planes de emergencia constituyen el último de los recursos a los que el empresario debe acudir cuando las medidas de prevención previstas contra los riesgos se han visto superadas por circunstancias que dan origen a condiciones de riesgo grave e inminente, es decir, las emergencias.

El PE es el documento perteneciente al Plan de Autoprotección en el que se prevé la organización de la respuesta ante situaciones de emergencia clasificadas, las medidas de protección e intervención a adoptar, los procedimientos y secuencia de actuación para dar respuesta a las posibles emergencias. (Gil y Moneo, 2012).

Según González, Mateo y González (2004, p: 516) las acciones mínimas a contemplar son:

- Primeros auxilios.
- La Evacuación.
- La Formación

A lo que hay que añadir, según establece el art. 20 de la LPRL como mínimo, que la emergencia que hay que considerar en los PE son los incendios. También el artículo prevé se tenga en cuenta la necesidad de solicitar ayuda externa, debido a que los recursos propios puedan verse desbordados.

Para paliar ese desbordamiento de los recursos propios, se deberá prever una coordinación con:

- Equipos de Primeros Auxilios (ambulancias, grúas, materiales de intervención, etc.).
- Asistencia médica de urgencia (Hospitales, medicamentos especiales, etc.).
- Lucha contra incendios (Bomberos, Agentes extintores, etc.).

### 5.1. Análisis de las Emergencias

Una forma de analizar las posibles emergencias es observar en qué forma se nos pueden presentar. En función de la gravedad dependerá la dificultad de para controlar la emergencia y las consecuencias.

Para Gil y Moneo (2012), se pueden clasificar en:

- ⇒ **Preemergencia:** Se define como aquella situación en la que los parámetros definidores del riesgo evidencian que la materialización del mismo puede ser inminente.
- ⇒ **Emergencia:** Cuando los parámetros definidores del riesgo evidencian la materialización del riesgo.

Para González *et all* (2004, p: 525) En función de la gravedad, la clasificación de emergencias de incendio y evacuación de locales y edificios se puede clasificar en:

- ⇒ **Conato de Emergencia:** *accidente que puede ser controlado y dominado de forma sencilla y rápida por el personal y medios de protección local, dependencia o sector.*

⇒ **Emergencia Parcial:** accidente que para ser dominado requiere la actuación de equipos especiales del sector. Sus efectos se limitan al sector y no afectan a los colindantes ni a terceras personas.

⇒ **Emergencia General:** accidente que precisa de la intervención de todos los equipos y medios de protección del establecimiento y la ayuda de socorro y salvamento exteriores. Comporta la evacuación de personas de determinados sectores.

Se deberá tener en cuenta la ocupación, tanto interna (turnos de trabajo, día de la semana, etc.), para las disponibilidades de los medios humanos del centro.

## **5.2. Lugares y espacios de trabajo. Criterios preventivos de evacuación.**

La Norma de referencia para garantizar la seguridad y salud laboral, debe considerarse el RD 486/1977 de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. En el presente apartado se van a exponer unos criterios preventivos básicos en determinados espacios que creemos primordiales para que la buena consecución de una posible evacuación del personal, sin considerar los cumplimientos que se exijan para otros apartados de la prevención.

### **5.2.1. Pasillos y superficies de tránsito**

- Según el número de trabajadores, tamaño de elementos de transporte y cargas que circulan, evitando al máximo las interferencias.
- Delimitar áreas de paso seguras (suelo regular, no resbaladizo y libre de obstáculos, sin desniveles importantes, correctamente iluminado, zonas peligrosas y pasos elevados protegidos, etc.).
- Eliminar las zonas de deposición de materiales o vehículos de las zonas de paso.

- Prever la disposición de la maquinaria, situación de las puertas de entrada y salida, etc.
- Vías y salidas de emergencia deberán permanecer despejadas y desembocar lo más directamente en el exterior o zona de seguridad.

#### **5.2.2. Espacios de trabajo.**

- Los productos acabados y materiales de desecho han de poder ser retirados para dejar libres las vías de evacuación.
- Prever espacios suficientes para ubicar los almacenamientos.
- Atender a los elementos móviles de las máquinas.
- Evitar el acceso a personal ajeno al mismo.

#### **5.2.3. Escaleras**

- Garantizar las características constructivas y dimensiones mínimas necesarias.
- Mantenerlas despejadas y en buen estado.
- Disponer de pasos alternativos para personas con movilidad reducida.
- Iluminación adecuada de emergencia.

#### **5.2.4. Zonas con electricidad**

Los principales sistemas de protección contra contactos eléctricos directos son:

- Mantener alejados a los trabajadores de las partes activas de la instalación para evitar los contactos fortuitos.
- Mantener interposición de obstáculos o barreras que impidan todo contacto accidental con las partes activas de la instalación.
- Recubrimiento de las partes activas por medio de aislamiento apropiado.
- Evitar en lo posible realizar las rutas de evacuación por zonas con peligro eléctrico.

### 5.3. Técnicas de Comunicación e Información en Prevención.

Como ya hemos comentado, las organizaciones son formaciones sociales y complejas, en las que es obligado que exista una interacción entre sus miembros. Dicha interacción debe basarse en la comunicación.

En el ámbito de la PRL, la comunicación juega un papel primordial ya que es muy difícil que una empresa fomente una cultura preventiva y de salud sin que exista una buena comunicación. Asimismo, aspectos como la planificación y la coordinación se antojan complicados sin buenos canales de comunicación.

Para González *et al* (2004, p: 239) *“La señalización es la indicación mediante un conjunto de estímulos que condicionan la actuación de las personas que las reciben, frente a unas circunstancias que se pretenden resaltar”*.

Su misión, por tanto, es dar información y su regulación la encontramos en el RD 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.

Por consiguiente, la señalización permite (INSHT, 2009):

- a) Llamar la atención de los trabajadores sobre la existencia de determinados riesgos, prohibiciones u obligaciones.
- b) Alertar a los trabajadores cuando se produzca una determinada situación de emergencia que requiera medidas urgentes de protección o evacuación.
- c) Facilitar a los trabajadores la localización e identificación de determinados medios o instalaciones de protección, evacuación, emergencia o primeros auxilios.
- d) Orientar o guiar a los trabajadores que realicen determinadas maniobras peligrosas

Mientras que informar consiste en dar una noticia o un informe y actúa en una sola dirección, la comunicación es un proceso más complejo en el que dos o más personas se relacionan con el fin de transmitir, compartir o intercambiar cualquier tipo de información y

actúa en las dos direcciones. En lo que se refiere a los flujos de comunicación en las organizaciones, podemos dividir en formales e informales:

- Como comunicación formal podemos entender aquella que tiene lugar a través de los canales establecidos por la empresa, utilizando medios propuestos anteriormente y que se han establecido de manera explícita. Además, su conocimiento debe ser conocido por todos los miembros de la organización. Esta comunicación se utiliza para hacer llegar la información donde sea necesario, en el momento oportuno y que de alguna manera mantengan su eficacia y eficiencia.
- Como complemento a la anterior, la comunicación informal queda especialmente representada en los rumores. Es mucho más rápida que la oficial, especialmente con noticias novedosas e interesantes. El inconveniente es poder verificarla y saber a quién acudir para cotejarla. El inconveniente es que en muchas ocasiones este tipo de información son inexactas o distorsionadas.

Según la dirección predominante, que presenten, las podemos diferenciar en comunicación horizontal y comunicación vertical que puede ser ascendente o descendente, según la existencia de una estructura jerárquica de las organizaciones y su relevancia a la hora de determinar los canales de comunicación, en especial la comunicación formal.

- La comunicación vertical descendente es la que se desarrolla desde los niveles jerárquicos superiores hacia los subordinados, como órdenes y *modus operandi*.
- La comunicación vertical ascendente, es la contraria, es decir, de los subordinados a los superiores y generalmente se usa para dar *feedback*.

El proceso de información es inherente e imprescindible, siendo uno de los factores organizativos para tener en cuenta en la PRL. Según la LPRL en su art. 18.1<sup>10</sup> el empresario debe procurar a los trabajadores toda la información concerniente a su seguridad y salud en el trabajo.

---

<sup>10</sup> **Art. 18.1 LPRL:** *A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con [...].*

Respecto al Plan de Emergencia, algunos de los dispositivos informativos más utilizados, especialmente en el apartado evacuación, son:

- El canal visual, que es el más apropiado para recibir información pues se recuerda mejor lo que se ve que lo que se oye o percibe por el tacto (salvo excepciones importantes).
- Dispositivos audibles, el más aconsejable cuando lo que se pretende transmitir exige una rápida atención, es breve, simple y exige una respuesta rápida, ya que el tiempo de reacción es menor ante estímulos auditivos que visuales. Algunos de estos dispositivos sonoros-audibles son: timbres, campanas, sirenas, altavoces para comunicación oral. Se puede combinar con dispositivos visuales.

Por lo tanto, la información en PRL es fundamental ya que la integración de la prevención en el proceso de gestión requiere personas con capacidad de activar, impulsar y promover cambios.

La participación de los trabajadores es imprescindible en la gestión preventiva para adquirir la condición de éxito. Además, un asesoramiento riguroso es un requisito para una prevención coherente y organizada de forma operativa en función de las necesidades concretas.

#### **5.4. Mejora de los Planes de Prevención**

Con el objeto de mejorar el Plan de Prevención y por consiguiente el Plan de Emergencias, se dispone de varias herramientas que nos pueden facilitar información generalizada, bien del sector, de la zona geográfica, etc., como son los análisis estadísticos de accidentes y también la realización de una auditoría interna de la organización en cuestión.

##### **5.4.1. El análisis Estadístico de accidentes.**

El estudio estadístico de la siniestralidad laboral se considera como un elemento esencial para orientar las acciones y técnicas preventivas encaminadas a corregir situaciones que ya han manifestado su riesgo a través de un accidente o incidente.



Deben presentarse de forma que permitan identificar con facilidad los factores de riesgo más reiterados, los agentes más peligrosos, las formas de materialización más repetidas y las consecuencias posibles, para poder actuar en consecuencia.

En España el referente estadístico sobre los daños a la salud relacionados con el trabajo se encuentra en las estadísticas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, facilitadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Como consecuencia de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, nació el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (OECT), dependiente del INSHT con el objetivo de proporcionar información de calidad sobre salud laboral. De interés especial las NTP elaboradas por el INSHT.

#### **5.4.2. Las Auditorías de los Sistemas de Prevención.**

Las Auditorías son evaluaciones externas sobre la idoneidad del sistema de gestión y de la actividad preventiva de aquellas empresas que no hayan concertado el servicio de prevención con una entidad especializada o Servicio de Prevención Ajeno (SPA).

Las Auditorías deben constituir una evaluación sistemática y objetiva de la eficacia del sistema de prevención adoptado por la empresa, teniendo en cuenta la opinión de los trabajadores.

Entre otros objetivos, está el de comprobar la adecuación de los procedimientos establecidos y los medios requeridos para la aplicación de las actividades preventivas y los recursos de que dispone el empresario, ya sean propios o concertados, teniendo en cuenta como están organizados y coordinados.

Los resultados de las Auditorías deberán estar documentados, debiendo la empresa auditada conservar a disposición de la Autoridad Laboral el correspondiente informe emitido por la entidad Auditadora.

## **6. EVOLUCIÓN DE LA PRL ANALIZANDO LAS TRAGEDIAS DE LA DISCOTECA ALCALÁ, EL GERIÁTRICO AURORA Y EL MADRID ARENA.**

### **6.1. Caso Incendio de la Discoteca Alcalá (Madrid, 1983)**

El incendio en el que murieron 82 personas hizo que se cuestionara en la época la seguridad de este tipo de instalaciones. Según las crónicas de la época<sup>11</sup> el incendio se originó por un cortocircuito que rápidamente prendió en las cortinas y tapices cercanos al escenario. Se comprobó que el local no contaba con salidas directas a la calle, que las rutas de evacuación eran interminables con deficiencias en las escaleras, las puertas de emergencia no eran reglamentarias y estaban cerradas con candados y no había salida de humos. No contaba con sistema de detección de incendios, alarma, ni mucho menos sistema de extinción. Los pasillos no podían absorber la cantidad de gente que pretendía salir y el resultado fue de varias avalanchas en la que murieron muchos jóvenes aplastados. Casi todos murieron por asfixia. Se sobrepasó el aforo del local, lo que contribuyó a aumentar la tragedia.

### **6.2. Caso Incendio en geriátrico Aurora del Barrio Nervión (Sevilla, 2010).**

En este caso, según la policía<sup>12</sup> el incendio se declaró al prenderse un colchón anti escaras dando como resultado el fallecimiento de seis ancianos y 10 heridos. Dicho tipo de colchón posee un mecanismo eléctrico para mantener al usuario en continuo movimiento y estaba conectado a un enchufe con otros dos aparatos más, lo que originó la sobrecarga de éste.

Las ventanas se encontraban enrejadas, bien para impedir que entraran ladrones, bien para impedir que se asomaran los ancianos y se cayeran a la calle, sin embargo, esto impidió las labores de rescate de los bomberos al no poder sacar a las víctimas por allí.

---

<sup>11</sup> <https://www.lavozdegalicia.es/noticia/informacion/2015/05/20/paso-discoteca-alcala-20/00031432146292701342437.htm>

<sup>12</sup> [https://elpais.com/elpais/2010/02/09/actualidad/1265707017\\_850215.html](https://elpais.com/elpais/2010/02/09/actualidad/1265707017_850215.html)

### **6.3. Caso del Pabellón Madrid Arena (Madrid, 2012)**

Una bengala fue el detonante de las avalanchas que causaron la muerte a 7 personas y heridas a cientos más. En este caso el exceso de aforo, el cierre de los vomitorios y escaleras<sup>13</sup>. También la falta de atención médica que tuvieron las víctimas. Aunque ya en este caso estaba en vigor la LPRL y el edificio no contaba con un Plan de Evacuación ni en materia de incendios como estipulaba la legislación vigente.

## **REFLEXIÓN SOBRE LOS CASOS**

En todas y cada una de las tragedias se observan deficiencias que, a medida que han pasado los años, no han sido subsanadas en todas sus partes. En la primera, Alcalá 20 el exceso de aforo fue uno de los causantes de la tragedia. Las medidas de seguridad, entonces mínimas exigidas en España, no cumplían los requisitos. Primaba más “hacer caja” y por eso cerraban las puertas de emergencia con candados, para evitar la entrada de personas sin pasar por taquilla.

En el segundo caso, Geriátrico Aurora, ya dentro de la vigencia de la LPRL, no se tuvieron en cuenta las incapacidades de las personas para abandonar el lugar, no se plantearon la adopción de medidas de evacuación especiales para ellas, se tenían con verja las ventanas, lo que impidió el paso a los bomberos, y no se tenían medidas contraincendios en el local. Además, tampoco se tuvieron en cuenta las características eléctricas ni las capacidades de los diferentes aparatos conectados todos al mismo enchufe, que no aguantó la potencia reclamada. Pese a disponer de una legislación sobre la materia como es la LPRL, no se han tenido en cuenta las variables necesarias para la debida protección de los usuarios en caso de una emergencia como se ha comprobado.

---

<sup>13</sup> [https://www.abc.es/espana/madrid/abci-tragedia-madrid-arena-201609271349\\_noticia.html](https://www.abc.es/espana/madrid/abci-tragedia-madrid-arena-201609271349_noticia.html)

El tercer caso, Madrid Arena, también dentro de la vigencia de la LPRL, se observa que vuelve a primar la caja. Un exceso de aforo, vomitorios ocupados, puertas de emergencia bloqueadas por barras de bar y salidas cerradas con candados fueron los desencadenantes del fatal desenlace. Personal no preparado para emergencias, no disponer de un Plan de Evacuación, exigible por la Ley, Policía Local en dejadez manifiesta de sus funciones al permitir un botellón en el exterior del recinto, Seguridad Privada poco profesional (sala de control de CCTV abandonada), mala actuación médica etc.

Ante todo lo anterior, creemos que, a pesar de la normativa en Prevención de Riesgos, ha fallado algo fundamental, el sentido común. La codicia ha destapado que, en muchos casos la PRL es simplemente tener unos papeles sellados por la Administración. No existe una verdadera integración de la Prevención, no existe un conocimiento de los riesgos y no se tiene al personal preparado para una eventual emergencia.

## **7. REGULACIÓN EUROPEA. COMPARATIVA CON FRANCIA Y ALEMANIA.**

### **7.1. Legislación de Prevención de Riesgos en Francia**

Generalmente nos fijamos en qué es lo que hacen los países de nuestro entorno al respecto. Nos fijaremos en las normas que tienen dos de los países más avanzados de la UE en este tema. Francia y Alemania.

Las normas francesas en Prevención de Riesgos Laborales las encontramos en el “Código de Trabajo” en el apartado “Seguridad y Salud Laboral”. Este Código del Trabajo ha sido reformado con 36 medidas en el 2017<sup>14</sup>.

- En la parte legislativa encontramos los artículos. L-4111-1 al L-4838-1
- En la parte reglamentaria (Decretos), artículos R-4121-1 a R-4645-4
- Otras fuentes: Normas Técnicas de Seguridad, reglamentos no incluidos en el Código

---

<sup>14</sup> <https://www.france24.com/es/20170921-francia-codigo-trabajo-pyme>

Al igual que en la legislación española, la francesa tiene 9 medidas o principios que deben cumplir<sup>15</sup> (págs. 134-135):

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no podrán evitarse.
3. Combatir los riesgos en su origen
4. Adaptar el trabajo al trabajador, elección del equipo de trabajo, métodos de trabajo y producción que limiten el trabajo monótono, repetitivo y reducir los efectos de estos sobre la salud.
5. Tener en cuenta el estado de evolución de la técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que no lo es o por lo menos peligroso.
7. Planificación de la Prevención con inclusión la técnica, la organización del trabajo, las condiciones laborales, etc.
8. Tomar medidas de protección colectiva siendo prioritarias sobre las individuales.
9. Dar instrucciones apropiadas a los trabajadores.

Como en nuestra legislación, en la francesa el empresario también debe dar una formación adecuada al trabajador en materia de seguridad en los puestos que así lo requieran. Además de la formación básica, habrá otras específicas en función de los riesgos en establecimientos catalogados de alto riesgo. El empresario debe hacer política de prevención y vigilar que ésta se cumpla, así como el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, inspirándose para ello en los principios generales de prevención y evaluación de riesgos profesionales.

Los trabajadores deben respetar las instrucciones del empresario, especialmente las de seguridad contenidas en el reglamento, así como las recibidas en sesiones de información o cursos de formación. También deben señalar al empresario o representante, toda situación de trabajo que consideren que es un peligro grave e inminente para su vida.

Respecto a la prevención de las actividades penosas, la Ley de 9 de noviembre de 2010 establece una duración de 3 años, estando su contenido definido en el Código de la

---

<sup>15</sup> <http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista174/134.pdf>

Seguridad Social en el artículo D 138-27 y, dentro de la lista de 6 temas del artículo, se deberán escoger 3 y, dentro de esos 3 obligatoriamente uno de los dos siguientes:

- ⇒ La reducción a la exposición del riesgo y
- ⇒ La adaptación del puesto de trabajo.

Además, el plan debe recoger otros dos temas de entre los siguientes:

- ⇒ Mejora de las condiciones laborales, especialmente en materia de organización.
- ⇒ Desarrollo de capacidades y cualificaciones profesionales (especialmente formación en riesgos ligados a esfuerzos físicos).
- ⇒ Medidas de acompañamiento en la vida laboral.
- ⇒ Salvaguarda del empleo. (Ayuda al retorno del trabajo en personas con discapacidad, víctimas de una discapacidad o regreso al trabajo después de una inactividad de la vida laboral).

El Marco Jurídico francés, al igual que el español, en materia de PRL obtiene su fuente esencial de la Directiva marco 89/391/CEE. Su texto normativo en materia de seguridad y salud ocupacional viene integrado en su Código de Trabajo parte IV, contando además con otra serie de fuentes jurídicas, siendo las más destacables<sup>16</sup>:

- ◇ Código de Trabajo, que es el principal texto normativo, que es el equivalente a nuestra LPRL.
- ◇ Ley 91-1414 de transcripción de la Norma Marco 89/391/CEE.
- ◇ Código de la Seguridad Social, que establece las prestaciones.
- ◇ Ley 2002-73, concibe la PRL como una rama multidisciplinar (competencias técnicas, médicas y organizativas).
- ◇ Ley 2011-867, funcionamiento y actuación de los Servicios de Prevención
- ◇ Decreto 2012-137, relativo a la organización y funcionamiento de los servicios seguridad y Salud en el trabajo.

---

<sup>16</sup> <http://prl.foment.com/admin/uploads/docs/20150206100433.pdf>

- ◊ Decreto 2012-135, de la actividad y funciones asignadas al personal de los Servicios de salud en el Trabajo.
- ◊ Decreto 2001-1016 que introduce modificaciones al Código de Trabajo, desarrollado por la Circular DRT nº 6, sobre la metodología de la evaluación de riesgos y creación del documento único antes mencionado.

También existe reglamentación europea no traspuesta en el ordenamiento español, pero sí en el francés, como es la Directiva 2003/88/CE relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

En lo relativo a las situaciones de emergencia, la Parte Cuarta del Código de Trabajo, Libro III del Capítulo VII, establece las disposiciones legales de las situaciones de emergencia, concretamente lo concerniente a riesgos de incendio (artículo R4227-37), explosiones y medidas de evacuación. Cabe resaltar que Francia es uno de los países europeos en los que más arraigado está el uso del DESA, junto con Alemania, Holanda y Reino Unido.

Para finalizar, la comparativa de la gestión de la prevención entre Francia y España. Para Foment del Treball Nacional (2013, 32) observa que no hay una problemática significativa, aunque si hay algunas divergencias destacables, las cuales se dan principalmente en las modalidades establecidas para los servicios de seguridad y salud y en el rol que ostentan los profesionales de la PRL y de la medicina del trabajo.

Como conclusión se encuentran más símiles que divergencias en lo relativo a seguridad y salud en el trabajo entre ambos países.

## **7.2 Legislación de Prevención de Riesgos en Alemania**

Alemania también tiene su fuente esencial en materia de PRL de la Directiva 89/391/CEE.

Sus fuentes Normativas más destacables son:

- ◊ Ley de Seguridad y Salud (Arbeitsschutzgesetz) 1989, que es el principal texto normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo y describe los derechos y

obligaciones tanto del empresario como del trabajador. Esta Ley equivale a nuestra LPRL.

- ◇ Reglamento sobre los lugares de trabajo (Arbeitsstättenverordnung), que establece los requisitos mínimos que deben contar los locales de trabajo.
- ◇ La Ley sobre los médicos de empresa, técnicos de seguridad y otros profesionales de seguridad en el trabajo (Arbeitssicherheitsgesetz) 1973, sobre las pautas para la organización de los servicios de prevención y la integración de profesionales de la seguridad y salud, además de las disposiciones sobre el ejercicio de sus funciones.

Las leyes alemanas de Seguridad y Salud en el Trabajo obligan al empresario de la misma forma que en Francia y España a organizar la gestión de la prevención en el seno de su organización. El ordenamiento jurídico alemán basa sus disposiciones normativas en la fijación de la protección de seguridad y salud de los trabajadores como objetivo, a diferencia que en España que se centra en la confección un sistema estructurado de los servicios de prevención en las organizaciones.

En Alemania no es obligatorio llevar a cabo auditorías sobre la gestión de la PRL por parte de la organización. A nivel federal tampoco existe un organismo de inspección específico. Esto corresponde a cada una de las divisiones territoriales del país, llamadas Länders, donde cada una de ellas dispone de su propio organismo de inspección, el cual puede variar de un Lander a otro.

Respecto a la comparativa entre España y Alemania en cuanto a PRL se refiere, no existe una problemática significativa. Ambos países toman como referencia la misma fuente, la Directiva Marco 89/391/CEE, al igual que hace Francia.

En cuanto al marco normativo, Alemania y España denotan cierto paralelismo, sin embargo, difieren en su contenido. En España se caracteriza generalmente por la indicación de los medios con los cuales afrontar las obligaciones contempladas, en Alemania, más objetivista, indica claramente la obligación en sí, dejando un margen más amplio en cuanto a los medios para su cumplimiento. Además, hay que sumar las exigencias que los germanos hacen mediante contratos por parte de las entidades Mutualistas con un poder notablemente mayor que las españolas.

De los países analizados, la Guía de Equivalencias entre Países concluye que Alemania es posiblemente el que más particularidades presenta en términos generales.



## 8. CONCLUSIONES

Queda demostrado que toda la legislación relativa a la Prevención de Riesgos Laborales es bastante y que lo relativo a los Planes de emergencia y Evacuación son suficientes técnicamente hablando. Estableciendo la legislación europea como base para desarrollar cada país sus propias leyes de prevención de la seguridad y salud de sus trabajadores, como han hecho Francia, Alemania y España, y teniendo sus respectivas adaptaciones a sus sistemas y formas de trabajo. Disponemos por lo tanto de un amplio y diversificado sistema de fuentes al que hay que sumar un conjunto de normas técnicas no obligatorias y que, sin embargo, están íntimamente relacionadas entre sí. Entre esas Normas Técnicas encontramos Guías de actuación, de prácticas profesionales, etc., que forman un conjunto de herramientas imprescindibles para facilitar al empresario el cumplimiento de su obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores.

En todos los países citados, la responsabilidad de la protección de los trabajadores recae en la figura del empresario siempre. Toda la legislación y reglamentación vertida en la prevención de riesgos que cada Administración ha hecho es para facilitar, orientar y dirigir a los empresarios hacia una protección de los trabajadores en su entorno laboral. También involucra de manera directa al trabajador, el cuál debe cumplir de manera obligatoria todas las medidas impuestas por la legislación y por el empresario y le permite participar, conocer y opinar al respecto...

No cabe duda de que se ha avanzado mucho en el campo de la prevención laboral, en el estudio de los riesgos, de los daños derivados y de sus consecuencias tanto a nivel físico como psíquico.

Encontramos definiciones de todo tipo e incluso se proponen soluciones para prevenir los riesgos mucho antes de que ocurran, como ocurre con el Plan de emergencia definido en el art. 20 de la Ley de prevención.

También están regulados los incumplimientos a esta ley y de ello se encarga la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), la cual tipifica las infracciones como leves, graves y muy graves, así como sus consecuencias que pueden ir desde el pago de multas de varios miles de euros hasta el cierre de la propia empresa.

Con todo ello, aquí queremos introducir un inciso y es que a pesar de que se intenta que la PRL esté inmersa dentro del Plan General de la Empresa y de que sirva ésta a modo de guía para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, por nuestra propia experiencia laboral, observamos que aún y así, las empresas y los empresarios en su mayoría cumplen

los preceptos legales por el hecho de no tener problemas con la administración y cumplir los requisitos mínimos necesarios para no crearlos. En segundo término, quedarían algunos conceptos que, por su costo o por “no tener tiempo de” no se llevan a buen término. Como ejemplo pondremos el caso de tener una persona embarazada en un determinado departamento y no se realiza ninguna variación en el Plan de emergencia ni de Evacuación en función de la realidad de la gestante, o tampoco del personal que se va haciendo mayor en su puesto de trabajo y sin embargo ocurre lo mismo que la anterior.

Creemos en definitiva que aún o se ha cambiado la conceptualización de la prevención en riesgos laborales como si de una inversión se tratase y no como un gasto como piensan aún muchos de los empresarios.

Como posibles medidas de mejora, podemos señalar la dedicación concienzuda de los Técnicos de Prevención en conseguir pasar a primer plano la prevención como inversión, plantear de manera más periódica, una vez cada cuatro meses creemos aconsejable o cuando haya un cambio significativo en la empresa o en la cadena de trabajo. También, teniendo en cuenta que algunos países nos llevan delantera en estos estudios, fijarnos en ello y fijarnos en sus progresos beneficiosos e implantar, por ejemplo, el uso del DESA en todos los establecimientos de manera obligatoria, así como la formación e información al respecto de todas las personas de la empresa, sin importar el tamaño de la empresa. Para ello la Administración debería subvencionar la adquisición de dichos aparatos. De esta manera seguiríamos de cerca a Francia que es uno de los países más concienciados con el DESA

En lo respectivo a la información y formación del personal, así como a realizar simulacros de evacuación de manera más continuada y especializada, creemos que debe incrementarse. Una vez cada 6 meses sería aconsejable frente a una vez al año e incluso cada 2 años que realizan algunas entidades.

Este trabajo se puede ampliar realizando otro de investigación de campo, sobre empresas de todos los tamaños y realizar la comparativa de sus inversiones y logros en el campo de seguridad y salud.

Comprobar mediante encuestas la realidad de los trabajadores en este sentido, así como conocer la realidad empresarial respecto a las facilidades reales otorgadas por la Administración.

## BIBLIOGRAFÍA

### BIBLIOGRAFIA

- Azcuénaga, L.L. (2009). *“Elaboración de un plan de emergencia en la empresa”* (3ª Edición) Madrid. FC Editorial.
- Gómez, G. (2008). *“Manual para la formación en Prevención de Riesgos laborales”* (7ª Edición). Valencia. Grupo Wolters Kluwer (CISS).
- González, A. Mateo, P y González, D. (2004). *“Manual para el Técnico en Prevención de Riesgos Laborales”* (4ª Edición). Madrid. FC Editorial.
- Ibermutuamr (2001) *“Manual básico de Prevención de Riesgos Laborales”*. Madrid. P y CH & Asociados.
- López, J., Blasco, F.J. (2016) López, J., Blasco, F.J. (2016). *“Curso de Prevención de Riesgos Laborales”* (17ª Edición). Valencia. Tirant Lo Blanch.
- López Gandía, J. y Blasco Lahoz, J.F. (2008). *“Curso de Prevención de Riesgos Laborales”*. Valencia. Ed. Tirant Lo Blanch.

### BIBLIOGRAFIA ELECTRÓNICA

#### Legislación relacionada

- BOE. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.  
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>  
[Última consulta: 2/10/2019].
- BOE. Ley 2/1985, de 21 de enero sobre Protección Civil.  
<https://www.boe.es/boe/dias/1985/01/25/pdfs/A02092-02095.pdf>  
[Última consulta: 14/10/2019].

- BOE. RD-Leg 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley general de Seguridad Social.  
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11724-consolidado.pdf>  
[Última consulta: 3/10/2019].
- BOE. RD 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que puedan dar origen a situaciones de emergencia.  
<https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/24/pdfs/A12841-12850.pdf>  
[Última consulta: 14/10/2019].
- BOE. RD-Leg 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.  
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-15060-consolidado.pdf>  
[Última consulta: 13/10/2019].
- BOE. RD 486/1977, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.  
<https://www.boe.es/boe/dias/1997/04/23/pdfs/A12918-12926.pdf>  
[Última consulta: 28/10/2019].
- BOE. RD 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.  
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1997/BOE-A-1997-8668-consolidado.pdf>  
[Última consulta: 2/11/2019].
- European Agency for Safety and Health at Work. Legislación alemana en PRL.  
<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/germany>  
[Última consulta: 1/12/2019].

- Gil García, J.L. y Moneo Peco, L (2012) “*Guía Técnica para la elaboración de un Plan de Autoprotección*” Protección Civil. Delegación del Gobierno de Murcia.  
<http://www.proteccioncivil.es/documents/20486/156778/Guia+Tecnica+para+la+elaboraci%C3%B3n+de+planes+de+autoproteccion/5baf65b3-a7ee-421b-a431-373a38aac535>  
[Última consulta: 20/10/2019].
- González, S. (1999). “*Estudio de la Prevención de Riesgos Laborales*”. Cuadernos de Derecho Judicial. (1): 15-44.  
<http://ppje.poderjudicialchiapas.gob.mx/pdfs/1999-9.pdf> [Última consulta: 2/10/2019].
- INSHT (2009). “*Manual para el Profesor de seguridad y Salud en el Trabajo*”. Junta de Andalucía: Formación Profesional para el Empleo.  
<https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/FORMACION/manual%20del%20profesor.pdf>  
[Última consulta: 8/10/2019].
- INSHT (2009). “*Guía Técnica sobre señalización de seguridad y salud en el trabajo*”.  
<https://www.insst.es/documents/94886/203536/Gu%C3%ADa+t%C3%A9cnica+sobre+se%C3%B1alizaci%C3%B3n+de+seguridad+y+salud+en+el+trabajo/973e7bd4-65de-4c46-8d6e-c181ffedb80a> [Última consulta: 2/11/2019].
- Organización Mundial de la Salud (OMS).(2013). “*Salud mental: Un estado de bienestar*” [https://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/](https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/)  
[Última consulta: 2/10/2019].

## RECURSOS WEB

- CEOE (s/f) Prevención de Riesgos Laborales en el mundo. Francia.  
<https://prl.ceoe.es/informacion/prl-en-el-mundo/francia/>  
[Última consulta: 17/11/2019].
- Del Prado, J (s/f). *“El concepto de accidente de trabajo”*. Prevención de Riesgos Laborales. Blog IMF Business School  
<https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/el-concepto-de-accidente-de-trabajo/> [Última consulta: 3/10/2019].
- Foment del Treball Nacional (2013). *“Guías de equivalencias entre países”*. Maquetación: Anglofort.  
<http://prl.foment.com/admin/uploads/docs/20150206100433.pdf>  
[Última consulta: 30/11/2019].
- Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Revista Actualidad Sociolaboral Internacional nº 174  
<http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/Revista/Revista174/134.pdf>  
[Última consulta: 28/11/2019].
- Prevencionar (2018). *¿Cuál es la diferencia entre peligro y riesgo?*  
<https://prevencionar.com/2018/03/06/la-diferencia-peligro-riesgo/>  
[Última consulta: 2/10/2019].
- (SCI) Seguridad Contra Incendios (2017). *“identificación y clasificación de las emergencias”*. Madrid.  
<https://www.seguridadcontraincendios.com/planes-de-emergencia-y-autoproteccion/clasificacion-de-las-emergencias.html>  
[Última consulta: 21/10/2019].

## ABREVIATURAS

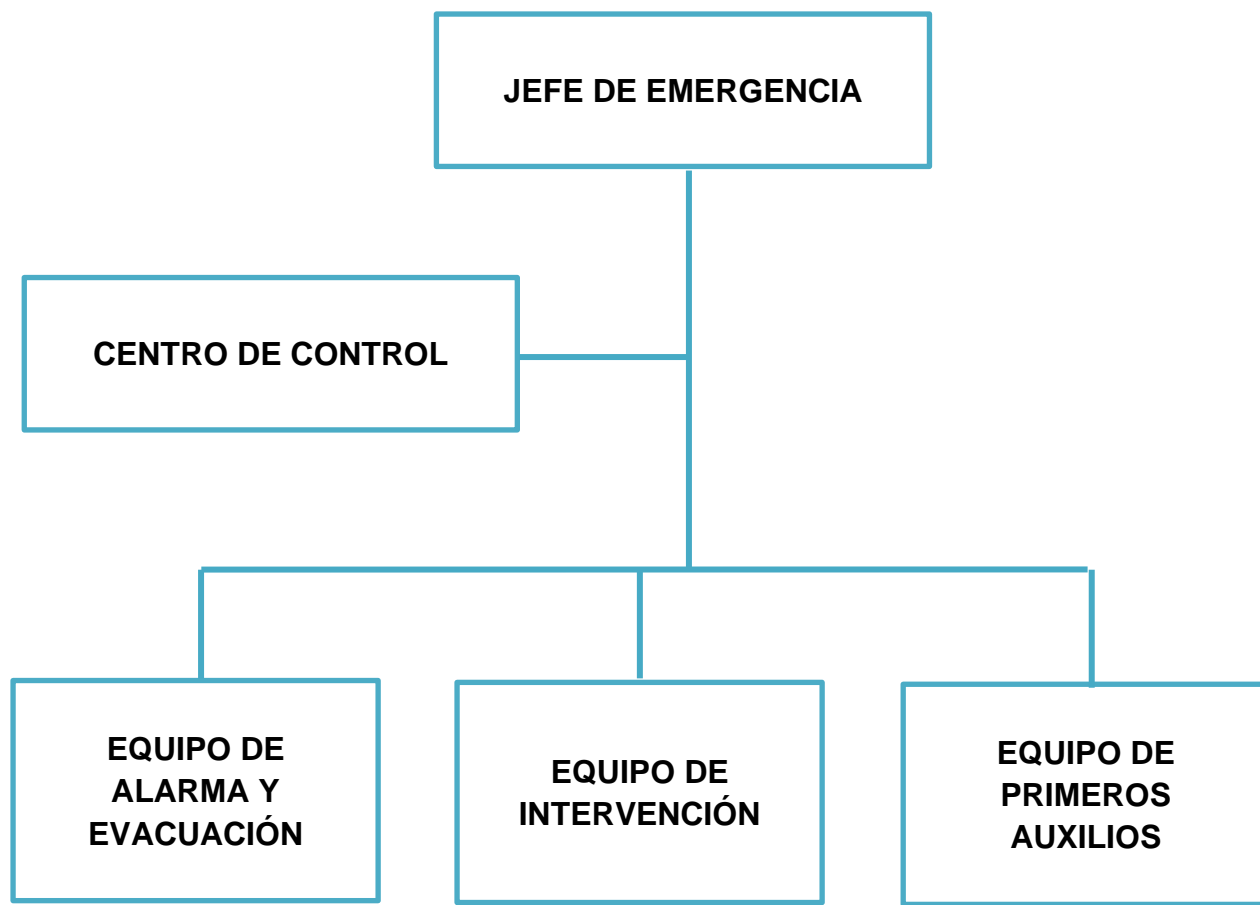
### ABREVIATURAS

<b>Art.</b>	Artículo
<b>AT</b>	Accidente de Trabajo
<b>BOE</b>	Boletín Oficial del Estado
<b>DESA</b>	Desfibrilador Externo Semi Automático
<b>EP</b>	Enfermedad Profesional
<b>INSHT</b>	Instituto nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Órgano creado por el decreto 36/1978 de 16 de noviembre.
<b>LISOS</b>	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social RD-Leg 5/2000
<b>LPRL</b>	Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
<b>NBA</b>	Norma Básica de Autoprotección.
<b>NTP</b>	Notas Técnicas de Prevención del INSHT.
<b>OECT</b>	Observatorio estatal de Condiciones de Trabajo
<b>OMS</b>	Organización Mundial de la Salud
<b>RAE</b>	Real Academia de la Lengua Española
<b>RD</b>	Real decreto
<b>RDL</b>	Real Decreto Ley
<b>RD-Leg</b>	Real Decreto Legislativo
<b>s/f</b>	sin fecha
<b>SPA</b>	Servicio de Prevención Ajeno
<b>TPRL</b>	Técnico de Prevención de Riesgos Laborales
<b>TRLGSS</b>	RD-Leg 8/2015 de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

## **ANEXOS**



**Anexo I:** Teniendo en cuenta las características del centro de trabajo, se recomienda disponer de los siguientes **equipos de emergencia**:



**Fig.4:** Equipos de emergencia aconsejables. **Fuente:** Elaboración propia a partir de la INSHT

## Anexo 2: Servicios de Urgencia Externos.

CENTRO	
DIRECCIÓN COMPLETA	
TELÉFONO	

Se deberá indicar el tipo de emergencia, severidad, presencia de heridos o cualquier otra información que se considere relevante

### AVISO A LOS SERVICIOS DE URGENCIA EXTERIORES

<b>CENTRO DE ATENCIÓN DE LLAMADAS DE URGENCIAS</b>	<b>112</b>
<b>BOMBEROS</b>	<b>080</b>
<b>POLICIA MUNICIPAL</b>	<b>092</b>
<b>POLICIA NACIONAL</b>	<b>091</b>
<b>GUARDIA CIVIL</b>	<b>062</b>
<b>AMBULANCIAS</b>	<b>112</b>
<b>UGENCIAS TOXICOLÓGICAS</b>	<b>91 562 04 20</b>

#### Observaciones:

- (1) Se recomienda utilizar el teléfono 112 para solicitar la ayuda de los servicios exteriores, especialmente cuando se requiera la intervención o asistencia de más de un servicio de emergencias.
- (2) El listado deberá mantenerse actualizado.

**Fig.5:** Solicitud de ayuda exterior.

**Fuente:** Plan de Emergencia de la Comunidad de Madrid (Madrid.org).

### Anexo 3: Documento de registro de aviso de bomba

FORMULARIO BÁSICO			
FECHA:		HORA DE LLAMADA:	
IDENTIFICACIÓN DEL RESPONSABLE (PERSONA, ENTIDAD, ORGANIZACIÓN...):			
TELÉFONO DE RECEPCIÓN DE LA AMENAZA		NÚMERO:	
		SERVICIO/PUESTO:	
PERSONA QUE HA RECIBIDO LA LLAMADA:			
¿PREGUNTABA POR ALGUIEN EN CONCRETO?:			
PALABRAS EXACTAS DEL INTERLOCUTOR:			
¿CUÁNDO HARÁ EXPLOSIÓN?:			
¿DÓNDE ESTÁ EL ARTEFACTO?		LUGAR ESPECÍFICO (LAVABO, PUERTA...):	
		LUGAR INDETERMINADO (EXTERIOR...):	
¿QUÉ ASPECTO TIENE EL ARTEFACTO?:			
¿ESTÁ EN FUNCIONAMIENTO?:			

VOZ DEL INTERLOCUTOR		
HOMBRE:	MUJER:	NIÑO:
EDAD APROXIMADA:	DEFECTOS DE PRONUNCIACIÓN:	
ACENTO:	OTROS (NERVIOSISMO, DUDA, LECTURA DEL MENSAJE...):	

RUIDO DE AMBIENTE			
MÚSICA:	NIÑOS:	AVIONES:	CONVERSACIÓN:
TRÁFICO:	MAQUINARIA:	MECANOGRAFÍA:	OTROS:

**Fig.6:** Documento de recogida de datos ante aviso de bomba.

**Fuente:** UNED. Unidad de prevención de riesgos laborales. (uned.es/uprl).

#### Anexo 4: Activación del sistema de emergencia al producirse el accidente (PAS)

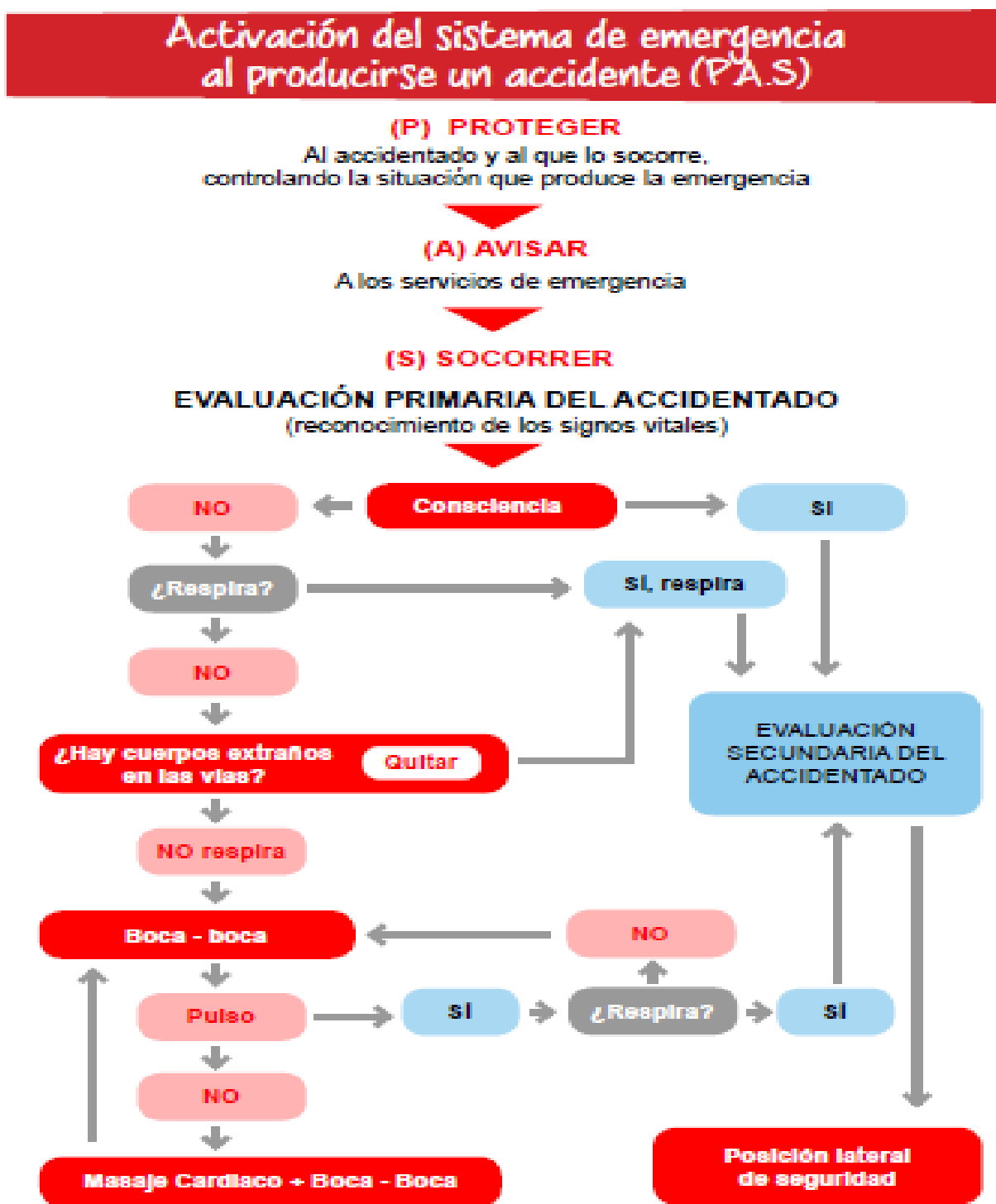


Fig.7: Activación del sistema de emergencia.

Fuente: <https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/wp-content/uploads/2017/02/1auxil.pdf>

Anexo 5: Modelo de Diagrama de Evacuación

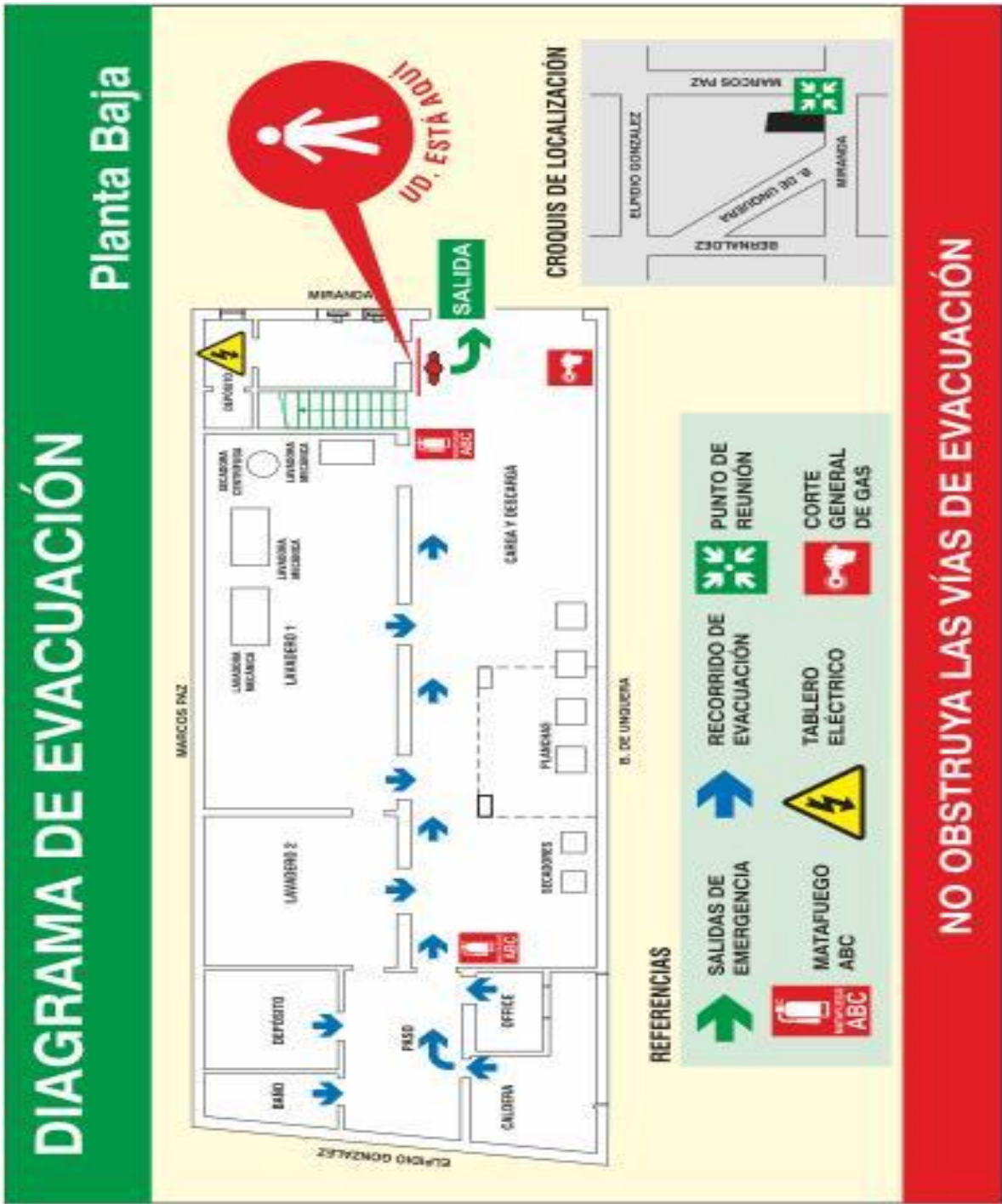


Fig.8: Modelo de Diagrama de Evacuación.

Fuente: <https://señalesdeseguridad.org/plan-evacuacion-y-plan-emergencia/>

## Anexo 6: Fichas de actuación.

<b>FICHA DE ACTUACIÓN PARA EL JEFE DE EMERGENCIA</b>	
✓	Al sonar la alarma o recibir aviso del suceso, se desplazará al lugar de la emergencia.
✓	Con la información recibida, realizará una valoración de lo ocurrido así como del posible desarrollo espacio temporal y las posibilidades reales de actuación con los medios existentes en el Centro.
✓	Dispondrá la actuación de los equipos de emergencia.
✓	Mantendrá en todo momento comunicación con los responsables de los equipos de emergencia.
✓	Avisará a las ayudas externas utilizando el protocolo redactado al efecto.
✓	Ordenará, si procede, la evacuación del centro de trabajo.
✓	Recibirá a las ayudas externas teniendo a su disposición una copia del Plan de Emergencia.
✓	Recopilará la información necesaria (naturaleza de la emergencia, zonas afectadas, personas atrapadas o afectadas, riesgos activos o latentes que puedan afectar a los miembros de las ayudas externas, otras informaciones de interés) con el fin de informar a las ayudas externas.
✓	Impedirá la entrada al Centro de personal ajeno o no necesario.
✓	Una vez considerada la emergencia como finalizada, apoyándose en quien considere oportuno, redactará un informe de lo ocurrido contemplando medidas preventivas y/o correctivas.
✓	Revisará visualmente de forma cotidiana el correcto estado de los medios de evacuación (puertas, pasillos, señalización, obstáculos, etc.), de las instalaciones de protección contra incendios (manómetros, accesibilidad, señalización, etc.), de los botiquines de primeros auxilios (contenido, caducidad, etc.) y de la central de alarmas de incendio y de la megafonía.

Fuente: Madrid.org

## FICHA DE ACTUACIÓN PARA EL EQUIPO DE INTERVENCIÓN

- ✓ Se equiparán con los medios técnicos adecuados para el control y mitigación de la emergencia.
- ✓ En tanto no esté presente el Jefe de Emergencia, iniciarán las medidas pertinentes con el fin de controlar la situación, sin correr riesgos innecesarios.
- ✓ Una vez se persone el Jefe de Emergencia, le informarán de las medidas emprendidas y de sus resultados, poniéndose a su disposición.
- ✓ Bajo ningún concepto ni situación, permanecerá una persona sola realizando tareas de extinción o de otro tipo.
- ✓ Si no es posible un ataque ofensivo hacia el incendio, no correrá riesgos innecesarios y establecerán una barrera defensiva para evitar la propagación a otras áreas.
- ✓ Una vez recibida la orden de evacuación se dirigirán al punto de reunión.
- ✓ Revisarán visualmente de forma cotidiana el correcto estado de las instalaciones de protección contra incendios de su zona (manómetros, accesibilidad, señalización, etc.).

Fuente: Madrid.org

## FICHA DE ACTUACIÓN PARA EL EQUIPO DE ALARMA Y EVACUACIÓN

- ✓ Realizarán la evacuación de su aula al escuchar la orden de evacuación.
- ✓ Guiarán a los ocupantes siguiendo los recorridos de evacuación establecidos.
- ✓ Prestarán especial atención a la presencia de personas impedidas, disminuidas o heridas, facilitándoles la evacuación.
- ✓ Preguntarán a los visitantes/usuarios sobre la ausencia de acompañantes, familiares u otros.
- ✓ Comunicarán rápidamente el resultado de este recuento y las posibles anomalías al Jefe de Emergencia.
- ✓ Se encargarán de que los alumnos de su aula permanezcan en el punto de reunión.
- ✓ Revisarán visualmente de forma cotidiana el correcto estado de los medios de evacuación de su zona (puertas, pasillos, señalización, obstáculos, etc.).

Fuente: Madrid.org



## FICHA DE ACTUACIÓN PARA EL EQUIPO DE PRIMEROS AUXILIOS

- ✓ Se desplazará al lugar de la emergencia al ser avisado por el Jefe de Emergencia.
- ✓ Realizará una valoración in situ de los heridos.
- ✓ Realizará las acciones de socorro asistencial básicas en función de la tipología.
- ✓ No moverá al herido si sospecha que presenta daños graves y desconoce cómo hacerlo. Únicamente si hay un riesgo inminente moverá al herido trasladándolo a una situación segura. En caso necesario se trasladará el material de primeros auxilios al lugar de ubicación del herido.
- ✓ Si se trata de un daño leve que requiere asistencia y no dispone de medios en el Centro, comunicará al Jefe de Emergencia la necesidad del traslado del herido a un centro asistencial
- ✓ Si el daño es grave o sospecha que pueda serlo, lo comunicará inmediatamente al Jefe de Emergencia para solicitar ayuda externa (tlf.: 112).
- ✓ Una vez presentes en el lugar las ayudas externas sanitarias, informarán a éstas de las posibles lesiones, causas de las mismas, así como de todo tipo de información sobre el incidente y la propia víctima, que puedan ser de utilidad a los servicios asistenciales de cara a una mejor y más rápida intervención.
- ✓ Una vez recibida la orden de evacuación se dirigirán al punto de reunión llevando consigo el material de primeros auxilios.
- ✓ Revisarán visualmente de forma cotidiana el correcto estado de los botiquines de primeros auxilios (contenido, caducidad, etc.).

Fuente: Madrid.org

## FICHA DE ACTUACIÓN PARA EL CENTRO DE CONTROL

- ✓ Darán la alarma general cuando se lo ordene el Jefe de Emergencia.
- ✓ Comunicarán por megafonía los mensajes que le indique el Jefe de Emergencia.
- ✓ Avisarán a las ayudas externas cuando se lo ordene el Jefe de Emergencia.
- ✓ En el caso de que la central de alarmas de incendio advierta de una posible emergencia o de una avería lo comunicará inmediatamente al Jefe de Emergencia.
- ✓ Una vez recibida la orden de evacuación se dirigirán al punto de reunión llevando consigo una copia del plan de emergencia y un juego de llaves del Centro, o llave maestra.
- ✓ Revisarán visualmente de forma cotidiana el correcto estado de la central de alarmas de incendio y de la megafonía.

Fuente: Madrid.org